

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (137) لسنة 2006م  
بشأن النظام المعياري لإنشاء بدلات طبيعة العمل (\*)  
رئيس مجلس الوزراء.

بعد الإطلاع على دستور الجمهورية اليمنية.  
وعلى القانون رقم (19) لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية.  
وعلى القانون رقم (43) لسنة 2005م بشأن نظام الوظائف والأجور  
والمرتبات ولأحته التنفيذية.  
وعلى القرار الجمهوري رقم (105) لسنة 2003م بتشكيل الحكومة  
وتسمية أعضائها وتعديلاته.  
وبناءً على عرض وزير الخدمة المدنية والتأمينات.  
وبعد موافقة مجلس الوزراء.

قرر

الفصل الأول

المبادئ والأهداف والمفاهيم العامة

مادة (1) لأغراض هذا النظام تكون للعبارات والكلمات الآتية حيثما وردت  
المعاني المبينة أمام كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر:-

الـ وزارة : وزارة الخدمة المدنية  
والتأمينات.

الـ وزير : وزير الخدمة المدنية

(\*) هذا القرار منشور في الجريدة الرسمية العدد (12) لسنة 2006م.

والتأمينات.

وحدات الخدمة العامة : كافة سلطات وأجهزة  
الدولة المدرجة في الموازنة  
العامة للدولة وموازنات  
الوحدات الاقتصادية  
وموازنات الوحدات المستقلة  
والملحقة وموازنات  
الصناديق الخاصة.

رئيس وحدة الخدمة العامة : كل رئيس سلطة أو جهاز من  
أجهزة الدولة المدرجة في  
الموازنة العامة للدولة  
وموازنات الوحدات  
الاقتصادية وموازنات  
الوحدات المستقلة  
والملحقة وموازنات  
الصناديق الخاصة.

الوحدة الإدارية : أمانة العاصمة، المحافظة،  
المديرية.

رئيس الوحدة الإدارية : أمين العاصمة - محافظ

المحافظة - مدير عام المديرية  
حسب الأحوال.

النظام المعياري لإنشاء بدلات  
طبيعة العمل.

الموارد البشرية : كافة الموظفين الموجودين في  
الملاك الوظيفي لوحة الخدمة  
العامة.

البدل : مبلغ مالي يصرف كتعويض  
للموظف عما يتكبده من نفقات  
أو مشاق ومخاطر بسبب أدائه  
مهام وظيفته أو لتشجيعه على  
مزاولة وظيفة أو الالتحاق  
بمجال نشاط معين.

مادة (2) يهدف هذا النظام إلى تصحيح المفاهيم ومعالجة الاختلالات الجوهرية التي تعاني منها السياسات والتطبيقات الراهنة لبدلات طبيعة العمل بمختلف أنواعها، وتهيئة الأرضية المناسبة للدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في إجتذاب الكفاءات وتأمين استقرارها وإعادة توزيعها وتوجيهها وفقاً لحاجات التنمية وبما يكفل الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على مستوى الخدمة العامة ككل وفي نطاق كل وحدة من وحداتها.. وذلك من خلال:-

- 1- تطوير سياسات ومفاهيم واضحة تمثل إطار عام موحد لتحديد أنواع بدلات طبيعة العمل وأهدافها ومبررات إنشائها.
- 2- وضع أسس ومعايير قياسية موحدة لكل نوع من أنواع بدلات طبيعة العمل وتصنيفها في مستويات موصفة تكون المرجعية في تقرير الحاجة إلى إنشاء البديل في هذه الوحدة أو تلك وتحديد قيمته بأكبر قدر من الدقة الموضوعية.
- 3- تقنين أحكام وإجراءات إنشاء ومنح وحجب بدلات طبيعة العمل المختلفة بما يكفل البساطة والدقة والشفافية في التنفيذ.

مادة (3) مبادئ وأسس عامة:-

- 1- لا ينشأ البديل الا وفق أسس ومعايير وشروط قانونية معتمدة ولا يجوز إنشاء أكثر من بديل لنفس الغرض وإن اختلفت المسميات.
- 2- لا يعد البديل جزءاً من الراتب الأساسي وتتحكم في استحقاقه ومنحه شروط ومعايير وأسباب ظرفية ومتغيرة لذا يتوجب أن لا يخضع للاستقطاعات التأمينية.
- 3- البديل ليس حقاً مكتسباً للموظف ومنحه مرتبط بالغرض الذي أنشئ من أجله فإن زال الغرض زال استحقاق البديل.

مادة (4) أنواع بدلات طبيعة العمل:-

تصنف بدلات طبيعة العمل بصورة عامة إلى نوعين رئيسيين:-

1- بدلات ترتبط بالوظيفة وظروف ممارستها:-

وهي بدلات تتسم بالثبات النسبي من حيث إنشائها ويرتبط استحقاقها بالأداء المباشر لمهام الوظيفة وتمنح في الأساس للتعويض عن المخاطر والأضرار الصحية والجسدية أو المخاطر الاعتبارية التي قد يتعرض لها الموظف بسبب العمل الذي يؤديه. ويتم إنشاء واحتساب هذه البدلات وفقاً لمعايير موضوعية دقيقة ومحددة سلفاً إستناداً إلى المعايير المحلية والدولية المعتمدة لتصنيف تلك المخاطر والأضرار وآثارها على الموظف. ويقسم هذا النوع من البدلات إلى:-

أ- بدل المخاطر: ويمنح للوظائف التي يترتب على ممارسة مهامها تعريض صحة الموظف وسلامته للخطر، إما بسبب احتمال إصابته بأمراض مهنية أو إصابات وحوادث عمل.

ب- بدل مجازفة: ويمنح للوظائف التي قد تؤدي في ظروف عمل اعتيادية إلا أنها تتضمن مخاطر اعتبارية بسبب المسؤولية الشخصية المباشرة عن أي أخطاء قد تنتج عن أداء المهام المرتبطة بها.

2- بدلات ترتبط بالأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمهنة أو النشاط:

وهي بدلات تنشأ لاعتبارات أو مبررات متغيرة وتزول بزوالها. وتهدف إلى توجيه الموارد البشرية وتشجيع انخراطها بوظيفة أو مجال مهني محدد، أو إجتذاب الكفاءات النادرة للعمل مع الدولة وتأمين استقرارها، أو غيرها من الاعتبارات المشابهة التي يتوجب أن تتميز بطابع كلي عام مرتبط بحاجات وتوجهات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة وبناءً على ذلك فإن منحها ينبغي أن يتخذ طابعاً مؤقتاً ومرناً وينتهي بزوال الأسباب التي انشئت من أجلها ويتكون هذا النوع من البدلات الآتية:-

- بدل مهني
- بدل ندرة

#### الفصل الثاني

البدلات التي ترتبط بالوظيفة وظروف ممارستها  
الفرع الأول  
بدل المخاطر

مادة (5) لأغراض هذا القرار تصنف المخاطر إلى نوعين رئيسيين:-

1- مخاطر على الصحة العامة للموظف:-

ويقصد بها إمكانية تعرض الموظف بسبب مزاولته الوظيفة لأمراض مهنية قد تؤثر على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل على صحته العامة وقدرته على الاستمرار في العمل.

2- مخاطر إصابات وحوادث العمل:-

ويقصد بها الإصابات والحوادث التي قد يتعرض لها الموظف بسبب طبيعة عمله مثل الجروح والحروق بمختلف درجاتها والصعق الكهربائي وغيرها من الحوادث التي قد تفقد الموظف بصفة مؤقتة أو دائمة القدرة على الاستمرار في مزاولة وظيفته.

مادة (6) مصادر المخاطر:-

أ- تصنف مصادر المخاطر بوجه عام إلى مايلي:-

1- المواد الكيماوية الخطرة:-

ويقصد بها المواد والمركبات الكيماوية التي قد يؤدي التعرض لها إلى التسمم أو الاختناق أو الاشتعال أو الإصابة بأمراض مزمنة مثل السرطانات وغيرها.

2- المواد المشعة:-

ويقصد بها المواد التي ينتج عن التعامل معها إشعاعات خطيرة مثل الأشعة النووية، الأشعة تحت الحمراء، الأشعة فوق البنفسجية وغيرها التي قد تؤثر على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل على الصحة العامة للموظف وتصيبه بالأمراض.

3- العدوى:-

ويرتبط هذا المصدر ببعض المهن والتخصصات الطبية والصحية وأماكن العمل (مستشفيات مختبرات وغيرها) التي يمارس العاملون بها أنشطة تتعلق بتشخيص وعلاج أمراض معدية (مثل الإيدز، السل، أنفلونزا الطيور.. وغيرها) أو التعامل مع حيوانات ناقلة لأمراض يمكن أن يتعرضون للإصابة بها.

4- ظروف العمل غير الطبيعية:-



ويقصد بها العمل في ظروف (حرارة/ ضجيج/ تهوية/ إضاءة)  
لا تتفق مع المعدلات والمواصفات الصحية المعيارية لأماكن  
العمل مما قد يعرض العاملين بها للإصابة بالأمراض المهنية  
المختلفة.

ب- لأغراض هذا القرار: تصنف كافة مصادر المخاطر بحسب درجة  
خطورة وتأثير العناصر التي تحتويها على صحة وسلامة الموظف  
إلى ثلاثة درجات:-

1- مصادر متوسطة الخطورة: وهي تلك المصادر التي يمكن أن  
يؤدي التعامل معها إلى تعرض الموظف  
إلى إصابات وحوادث عمل بسيطة يمكن  
علاجها والتخلص من آثارها أو أمراض  
مهنية تؤثر على صحة الموظف وقدرته  
على العمل على المدى الطويل (أكثر من  
20 سنة).

2- مصادر عالية الخطورة: وهي تلك المصادر التي قد يؤدي  
التعامل معها إلى تعرض الموظف  
لإصابات وحوادث عمل قد ينتج عنها  
إعاقة كلياً أو جزئياً بصفة دائمة أو  
مؤقتة أو احتمال إصابته على المدى  
المتوسط (10 - 20 سنة) بأمراض

مهنية يمكن أن تضعف من لياقته وتفقدته القدرة على ممارسة العمل.

3- مصادر ذات خطورة عالية جداً: وهي تلك المصادر التي قد يؤدي التعامل معها إلى تعرض الموظف لحوادث قد تؤدي إلى الوفاة أو العجز والإعاقة الدائمة أو الإصابة بأمراض مهنية يمكن أن تؤدي على المدى المتوسط إلى الوفاة.

ج- تقوم الوزارة بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (الإدارة العامة للصحة والسلامة المهنية) ووزارة الصحة العامة والسكان وجامعة صنعاء (كليات العلوم والطب والهندسة) والهيئة العامة للمواصفات والمقاييس وأي جهات أخرى ذات علاقة، استناداً إلى المواصفات والمعايير القياسية المحلية والدولية، بوضع جداول معيارية تفصيلية لمصادر المخاطر مصنفة وفقاً لدرجات الخطورة المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة.

د- تتولى الوحدة الفنية الرئيسية بالوزارة متابعة إعداد الجداول المعيارية التفصيلية لتصنيف مصادر المخاطر وتقديم المساعدة الممكنة لإنجازها وتكون هذه الجداول بعد إقرارها من مجلس الوزراء المرجعية الأساسية للوزارة في تقرير وجود درجة خطورة

العمل عند النظر في مشروعات بدلات المخاطر المقدمة من وحدات الخدمة العامة.

مادة (7) 1- إلى جانب درجة خطورة المصدر يراعى عند تقرير

مستويات الخطورة تأثير العاملين الأساسيين الآتيين:-

أ- فترة التعامل مع مصدر المخاطر: حيث يزداد مستوى الخطورة واحتمالات إصابة الموظف باضرار كلما زادت فترة التعامل مع المصدر.

ب- طريقة التعرض لخطورة المصدر: وهي إما أن تكون:-

مباشرة: وتأتي هنا الأعمال التي تستوجب التعامل مع مصدر الخطورة مباشرة وتزيد بالتالي من احتمالات الإصابة بأضراره.

غير مباشرة: وتضم الأعمال التي لا يتعامل تنفيذها مع مصدر/ مصادر الخطورة بصورة مباشرة ولكنهم يعملون بالقرب منها ويقعون في دائرة تأثيرها إن كانت احتمالات اصابتهم بأضرارها اقل.

2- تقييم العوامل المؤثرة على تحديد مستوى خطورة العمل بطريقة النقاط بحسب الأهمية النسبية لكل منها في علاقته باحتمالات التعرض للخطر وبما لا يتجاوز (100) نقطة موزعة على النحو التالي:-

م	العوامل الرئيسية	النقاط	العوامل الفرعية	النقاط
1	درجة خطورة المصدر	50	خطورة متوسطة	10
			خطورة عالية	30
			خطورة عالية جداً	50
2	طريقة التعرض لمصدر الخطورة	30	غير مباشرة	15
			مباشرة	30
3	فترة التعرض للمصدر	20	أقل من 30% من وقت العمل	5
			30 - 60% من وقت العمل	10
			أكثر من 60% من وقت العمل	20
	الإجمالي	100		—

مادة (8) مستويات بدل المخاطر:-

تحدد قيم بدلات المخاطر كنسبة من بداية ربط راتب الوظيفة التي يشغلها الموظف وبحسب المستويات العامة الآتية:-

م	مستويات البديل	نقاط تقييم مستوى خطورة العمل	قيمة البديل منسوبة إلى بداية ربط الوظيفة
1	المستوى الأول	أقل من 40 نقطة	5%
2	المستوى الثاني	40 إلى أقل من 70	10%
3	المستوى الثالث	70 إلى أقل من 90	20%
4	المستوى الرابع	أكثر من 90 نقطة	30%

مادة (9) إنشاء بدلات المخاطر:-

تقوم وحدات الخدمة العامة بإعداد مشروعات بدلات المخاطر وفقاً للجدول المعياري والأحكام والقواعد المرجعية الأخرى المحددة في هذا النظام بما يتناسب مع طبيعة عملها وترفعها إلى الوزارة لمراجعتها وإقرارها في ضوءها.

#### الفرع الثاني بدل المجازفة

مادة (10) 1-يمنح بدل المجازفة للتعويض عن المخاطر الاعتبارية التي قد يتعرض لها شاغلو بعض الوظائف التي يمكن أن يترتب على أدائها مسئولية شخصية على الموظف إما بسبب ارتباطها باتخاذ قرارات خطيرة يتعلق بالسلامة الشخصية للآخرين وقد تعرض حياتهم

للخطر مثل (قيادة الطائرات، قيادة السفن، الرقابة الجوية، إرشاد السفن) أو بالتعامل مع أموال أو مواد وأشياء ثمينة يكون مسؤولاً عن تعويضها في حالة الضرر أو الضياع.

2- تقسم مخاطر المجازفة إلى ثلاثة مستويات بحسب جسامتها، وتقوم الوزارة والجهات ذات العلاقة استناداً إلى المعايير والتطبيقات الدولية المقارنة بوضع معايير تفصيلية لتحديد الوظائف التي ينطبق على واجباتها توصيف المجازفة والمستوى الذي تصنف فيه وفقاً لجسامتها وترفعها إلى مجلس الوزراء للإقرار.

3- ينشأ بدل المجازفة بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح من الوزارة وعرض من وحدة الخدمة العامة ذات العلاقة.

#### الفصل الثالث

البدلات التي ترتبط بالأهمية الاقتصادية والاجتماعية  
للمهنة أو النشاط  
الفرع الأول  
بدل مهني

مادة (11) يرتبط (البدل المهني) بمهنة أو مجال مهني أو نشاط محدد يمكن أن يمثل أولوية في خطط التطوير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو يكون للدور الذي تساهم به أهمية محورية في إنجازها، ويهدف هذا البدل إلى تحقيق الآتي:-

- 1- إجتذاب الموارد البشرية المتخصصة للعمل في المهن ومجالات النشاط المرتبطة بتقديم خدمات أساسية للمجتمع وتعاني من نقص، عدم استقرار، و/أو عزوف عن الالتحاق بوظائفها.
  - 2- توفير الاستقرار للخبرات والكفاءات العاملة في تلك المهن والمجالات والحد من تسربها.
  - 3- المساهمة في توفير التخصصات والمهن المرتبطة بحاجات التنمية وخططها المستقبلية.
  - 4- دعم مجالات النشاط المرتبطة بالتوجهات الإستراتيجية للدولة ووقاية الخدمة العامة من الفساد.
- مادة (12) يشترط لتقرير إنشاء (بدل مهني) لوحدة الخدمة العامة توفير بيانات موثقة تؤكد مايلي:-

- 1- الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للخدمات المرتبطة بالمهنة أو مجال النشاط، وأهم مؤشراتها:-
  - أ- أن الطلب الاجتماعي على الخدمات المرتبطة بمجال المهنة أو النشاط يفوق في معدلاته العرض المتوقع من الموارد البشرية المتخصصة اللازمة لتغطيته، خلال خمس سنوات قادمة على الأقل.

- ب- إنخفاض مؤشرات أداء تلك الخدمة قياساً بالمؤشرات السكانية، عن المعدلات المعيارية الدولية المقارنة.
- ج- أهمية المهنة والدور الذي تلعبه في تحقيق أهداف التنمية.
- د- المقارنات المحلية والدولية للرواتب. في مجال المهنة أو النشاط وتأثيرها على استقرار العاملين فيها.
- هـ- وجود تسرب للخبرات المتخصصة إلى الخارج أو القطاع الخاص أو إلى مهن ومجالات نشاط أخرى، و/أو تراجع في مؤشرات الالتحاق سواءً في مؤسسات الإعداد المهني أو في المجالات المرتبطة بالمهنة لمن تخرج من تلك المؤسسات.
- 2- أن مجال المهنة أو النشاط منفر إجتمعياً ويعاني من عزوف عن الالتحاق به.
- 3- أن المهنة أو النشاط ترتبط بمجالات ومهام غير تقليدية تمثل الحاجة إليها أولوية في استراتيجيات الحكومة التنموية ويؤثر بصورة واضحة في تحديد وفرص نجاح توجهاتها المستقبلية.
- 4- أن مجال النشاط والمهام التي تؤديها وحدة الخدمة العامة تلعب دوراً محورياً في حماية المال العام وتحسين الوظيفة العامة من الممارسات والتجاوزات غير القانونية.
- مادة (13) يقسم (بدل مهني) إلى ثلاثة مستويات، رئيسية وتضع الوزارة بالتنسيق مع الجهات الأخرى ذات العلاقة معايير تفصيلية



لكل مستوى استناداً إلى المعايير العامة المحددة في المادة (12) من هذا النظام وترفعها إلى مجلس الوزراء للإقرار.

مادة (14) تقوم وحدة الخدمة العامة وفقاً للمعايير القانونية المعتمدة في هذا النظام بإعداد مشروع (بدل مهني) وتقديمه إلى الوزارة لمراجعته وإبداء الرأي في مدى اتساقه مع الشروط والمعايير القانونية وترفعه إلى مجلس الوزراء ليتخذ ما يراه بشأنه وفقاً لذلك.

#### الفرع الثاني

#### بدل ندرة

مادة (15) يرتبط إنشاء واستحقاق، ومنح هذا البديل بالحاجة إلى شغل بعض الوظائف التي تتطلب تخصصات علمية نادرة أو مهارات فنية دقيقة يندر وجودها في سوق العمل المحلية ولا يشمل التخصص المتوفرة حتى تلك التي يعمل أصحابها في مجالات مرتبطة بنفس المهنة والنشاط. ويهدف إنشاءه إلى الآتي:-

1- جذب الكفاءات العلمية والفنية النادرة من أصحاب المؤهلات والتخصصات العلمية الدقيقة.

2- تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا والفنية في تلك التخصصات.

3- إحلال الكفاءات اليمنية محل غير اليمنية.

مادة (16) يعتبر التخصص نادراً إذا توفرت بيانات موثقة تؤكد الآتي:-

- 1- حدة الطلب على التخصص وندرة المعروض منه، والاضطرار للاستعانة بخبرات غير يمنية لتغطية الاحتياج منه.
  - 2- عدم وجود التخصص في الجامعات اليمنية حالياً وضعف احتمالات ذلك خلال السنوات العشر القادمة على الأقل.
  - 3- مستويات الرواتب المقارنة والإغراءات والفرص البديلة المتاحة لصاحب التخصص في سوق العمل المحلي (القطاع الخاص) أو الخارجي.
  - 4- ارتباط التخصص بمجالات عمل غير تقليدية وذات أهمية إستراتيجية خاصة في خطط الدولة وتوجهاتها المستقبلية.
- مادة (17) يقسم (بدل الندرة) إلى ثلاثة مستويات رئيسية وتتولى الوزارة بالتنسيق مع الجهات الأخرى ذات العلاقة إعداد معايير تفصيلية لتحديد درجة ندرة التخصص إستناداً إلى المعايير العامة المبينة في المادة (16) من هذا النظام.
- مادة (18) تعد وحدة الخدمة العامة وفقاً للمعايير القانونية المعتمدة مشروع (بدل ندرة) وتتولى الوزارة مراجعته وإبداء الرأي في مدى اتساقه مع المعايير والشروط القانونية وترفعه إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه بشأنه وفقاً لذلك.

الفصل الرابع  
أحكام ختامية وانتقالية

مادة (19) تحدد قيم البدلات (مجازفة، مهني، ندرة) كنسب من بداية ربط الوظيفة وعلى النحو الآتي:-

مستويات البدل	قيمة البدل منسوبة إلى بداية ربط الوظيفة
المستوى الأول	5%
المستوى الثاني	15%
المستوى الثالث	30%

مادة (20) يجوز في نطاق المستويات والحددين الأعلى والأدنى للقيم المالية للبدلات المحددة في هذا القرار إضافة مستوى آخر لتصنيف المعايير المنظمة لاستحقاق البدل إذا وجدت فروق واضحة ومبررات منطقية تتطلب ذلك، ويترك تقدير هذا الأمر للوزارة في ضوء اقتراح وحدات الخدمة العامة، على أن لا يزيد عدد المستويات عن أربعة بأي حال من الأحوال. كما يجوز أن يقتصر عدد المستويات المعتمدة لوحدة الخدمة العامة على مستوى واحد فقط إذا لم تتوفر شروط استحقاق المستويات المعيارية الأخرى المحددة في هذا النظام.

مادة (21) باستثناء بدل الندرة الذي لا يؤثر منحه على استحقاق بقية البدلات، يجوز الجمع بين أكثر من بدل إذا توفرت شروط الاستحقاق المؤهلة

لذلك شريطة أن لا يتجاوز مجموع قيمها قيمة المستوى العام الأعلى المحددة في المادة رقم (19) من هذا النظام.

مادة (22) ترتبط استمرارية استحقاق الموظف للبدلات المحددة في هذا النظام باستمراره في شغل الوظيفة التي استحق عنها البديل ويسقط البديل وينزل إذا نقل إلى وظيفة أخرى.

مادة (23) ينزل البديل عن الموظف في الحالات الآتية:-

1- عدم شغل الوظيفة بسبب الانتقال إلى وظيفة أخرى أو لأي سبب آخر.

2- تغيير ظروف العمل لإدخال تكنولوجيا أو أساليب عمل جديدة.

3- إلغاء الوظيفة لأسباب اقتصادية أو تنظيمية.

مادة (24) تلتزم وحدات الخدمة العامة بتنزيل البدلات عن الموظفين الذين تنطبق عليهم أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (23) من هذا النظام وموافاة الوزارة بأسماء الموظفين الذين نزلت عنهم البدلات أولاً بأول.

مادة (25) تتولى الوزارة الرقابة على تطبيق البدلات المعتمدة لوحدات الخدمة العامة ومتابعة التغييرات في ظروف العمل وأوضاع الموظفين للتحقق من استمرارية استحقاق هذه البدلات وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتنزيلها في الحالات المحددة طبقاً لنص المادة (23) من هذا النظام.

مادة (26) لمجلس الوزراء بناءً على إقتراح من الوزارة إنشاء بدلات جديدة أو مراجعة بدلات طبيعة العمل المحددة في هذا النظام وفقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المؤثرة على معايير وشروط إنشائها واستحقاقها.

مادة (27) تقوم وحدة الخدمة العامة بإدراج المخصصات اللازمة لصرف البديل في موازنة العام الذي يلي العام الذي تم فيه إقراره.

مادة (28) لا تخضع البدلات المنشأة بموجب أحكام هذا النظام للاستقطاعات التأمينية، وفيما عدى ذلك يسري عليها ما يسري على الراتب من أحكام.

مادة (29) حتى صدور الجداول المعيارية التفصيلية لبدلات طبيعة العمل تقوم الجهات المحددة في المادة (30) من القانون رقم (43) لسنة 2005م بشأن نظام وظائف الأجور والمرتبات التي دمجت البدلات التي كانت تمنح لموظفيها في الراتب الأساسي عند نقلهم إلى الهيكل العام. بإعداد مشروعات إنشاء بدلات طبيعة عمل مؤقتة لموظفيها. وترفع هذه المشروعات بعد مصادقة الوزارة عليها إلى مجلس الوزراء لإقرارها على أن يتم الالتزام عند إعداد هذه المشروعات بالآتي:-

1- التحديد الدقيق للوظائف التي يستحق شاغلوها للبديل وهي التي ترتبط بأداء المهام وتحقيق الأهداف الأساسية التي أنشئت من أجلها هذه الجهات.

- 2- أن يتضمن المشروع المعد آلية واضحة لإدارة الأداء وتقييمه يمكن من خلالها ربط منح البدل المقترح بكفاءة الأداء.
- 3- أن لا تزيد قيمة البدلات المقترحة عن القيم الفعلية السابقة التي كانت تمنح من قبل النقل إلى الهيكل العام.
- 4- أن لا تخضع هذه البدلات للاستقطاعات التأمينية.
- 5- أن يرتبط استمرار منح البدل بالبقاء في نفس الوظيفة التي استحق عنها، ويسقط استحقاقه أو تزيد أو تخفض قيمته إذا أنتقل أو نقل الموظف إلى وظيفة أخرى وفقاً لمدى انطباق شروط استحقاق البدلات على الوظيفة الجديدة.

مادة (30) فيما يخص القوات المسلحة (وزارة الدفاع) ووزارة الداخلية والأمن: تتولى الوحدة الفنية في تلك الجهات إعداد مشروع لائحة خاصة لبدلات طبيعة العمل بما يتناسب وخصوصية الخدمة العسكرية والأمنية ورفعها إلى الوحدة الفنية الرئيسية بالوزارة لاستكمال إجراءات اقراره.

مادة (31) يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة مجلس الوزراء

بتاريخ 2/ جماد ثاني/ 1427هـ

الموافق 28/ يونيو/ 2006م

عبد القادر

حمود خالد الصوفي

باجمال

رئيس

وزير الخدمة المدنية والتأمينات

مجلس الوزراء